



**ANALISIS PRESTASI KERJA PEGAWAI BAPPEDA BOJONEGORO
DITINJAU DARI KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA**

**Megasari Rismawardani ¹⁾, Mei Indrawati ²⁾, Hidayat ³⁾
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Bojonegoro ¹⁾,
Universitas Wijaya Putra ²⁾, Universitas Wijaya Putra ³⁾**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 16 April 2019
Revisi pertama : 19 April 2019
Diterima : 23 April 2019
Tersedia online : 04 Mei 2019

Kata Kunci : Kedisiplinan, Motivasi,
Kepuasan Kerja

Email : mega23ganendra@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai Bappeda Bojonegoro.

Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research* yang menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda Bojonegoro yang berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *sensus sampling*.

Hasil penelitian didapatkan bahwa kondisi variabel kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro dalam kondisi baik. Kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro sebesar 0.815 atau sebesar 81.5%. Artinya bahwa sebesar 81.5% prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 18.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan harus memusatkan pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja karyawannya, karena produktifitas yang tinggi dapat selalu meningkat dan harus didukung oleh pegawai yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya.

Menurut Sunyoto (2015:38) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Mangkunegara (2009:164) juga mendefinisikan prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak pegawai yang prestasi kerjanya tinggi, maka produktivitas sumber daya manusia di suatu instansi secara keseluruhan akan meningkat.

Timbulnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik bersumber dari dalam diri seseorang (motivasi internal) maupun berasal dari luar diri seseorang (motivasi eksternal). Seorang pegawai yang baik harus mempunyai kedisiplinan dalam diri untuk itu seorang pemimpin harus bersikap tegas dalam hal kedisiplinan agar pegawai mentaati peraturan yang sudah di buat.

Menurut Prijodarminto, dalam Azhar, (2017:32) bahwa disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Tak hanya itu pegawai juga perlu dikembangkan melalui pemberian motivasi kerja agar terciptanya prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional dalam instansi untuk mencapai tujuan. Agar pegawai mau bekerja dengan giat salah satu usaha yang paling tepat dilakukan oleh atasan instansi yaitu pemberian motivasi kepada para pegawai.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang pegawai mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dibebankan kepadanya.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Kalau setiap pegawai merasa puas terhadap pekerjaan-pekerjaan dimana ia menempatinya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, merasa nyaman, diperlakukan adil oleh atasan maka pegawai akan merasa puas terhadap

pekerjaannya dan tentunya kalau bisa merasa puas pegawai akan lebih berprestasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat Ricahard, et.al, dalam Handayani et,al, (2017:37) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Hal tersebut dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai Bappeda Bojonegoro?
2. Apakah secara simultan kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bappeda Bojonegoro?
3. Apakah secara parsial kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bappeda Bojonegoro?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di jelaskan maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai Bappeda Bojonegoro
2. Untuk mengetahui secara simultan kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bappeda Bojonegoro
3. Untuk mengetahui secara parsial kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bappeda Bojonegoro

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi pada penelitian tentang sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan pelatihan, kompetensi, disiplin kerja dan prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan mengenai kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja.
- b. Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Bappeda Bojonegoro khususnya mengenai kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Prestasi kerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan prestasi. Siagian (2008:26) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang, antara lain : sifat yang agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan diri sendiri, kemampuan mengendalikan diri, kualitas pekerjaan dan kepercayaan diri sendiri, kemampuan mengendalikan diri, kualitas pekerjaan dan banyaknya prakarsa. Prestasi kerja berkaitan dengan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan.

Mangkunegara (2009:74), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2010:35) mengatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut As'ad (2010:11) prestasi kerja sebagai hasil dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Jadi prestasi kerja berkenan dengan hasil yang kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu waktu tertentu.

Menurut Amstrong (2011:9), penilaian prestasi kerja adalah proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu. Proses ini secara menyeluruh dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan. Titik awal penilaiannya dilakukan dengan meninjau kembali prestasi dengan cara mengajukan tiga pertanyaan, diantaranya : (1) apa yang telah dicapai selama waktu periode tertentu dibandingkan dengan apa yang diharapkan untuk dicapai; (2) faktor-faktor apakah yang mempengaruhi tingkat pencapaian, hal ini dapat berhubungan dengan usaha atau kemampuan individu yang bersangkutan; (3) apa yang perlu dilakukan untuk memperbaiki prestasi.

Sedangkan menurut Payaman (2011:54), prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Apabila hasil nyata lebih besar dari standar yang telah ditetapkan menunjukkan suatu prestasi yang baik, tetapi apabila sebaliknya berarti menunjukkan prestasi kerja yang kurang baik.

Dari pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa Keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerja diatas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerja dari para pegawai.

Kedisiplinan

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin dapat diartikan sebagai masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu

maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Menurut Siagian (2014:256), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Rivai (2012:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi

Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. (Robbins, 2009:214). Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi (Mathis dan Jackson, 2010:114). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2010:141)

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai. (Edwin B Flippo dalam Hasibuan, 2010:143). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2012:149). Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2014:205)

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak (Heller, 2010:6) Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. (Greenberg and Robert, 2010:190). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah Keinginan yang muncul dari dalam seorang individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka karyawan tersebut akan mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2010:36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan

sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut.

Menurut Handoko (2008:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Khaerul Umam (2010:192) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda, 2010:67). Blum dalam As'ad (2010:43) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Mathis dan Jackson (2010:54), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Strauss dan Sayles (Handoko, 2008:156), mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri pegawai. Menurut Robbins (2009:72), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi karyawan yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan (Sulistiyani dan Rosidah, 2010:34). Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan.

Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Menurut Nawawi (2010:43), ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 2010:65). Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi

penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2010:62). Menurut Mangkunegara (2009:98) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang dilaksanakan pada obyek yang diteliti menggunakan tingkatan *eksplanatory*, karena penelitian ini disamping untuk menggali data dari responden juga untuk menguji hipotesis, data yang dikumpulkan berasal dari data sampel, sehingga data yang dipelajari adalah data dari sampel. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode survey, dengan tujuan untuk menemukan hubungan dan pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, serta menggambarkan variabel-variabel yang diteliti.

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan salah satu upaya pencarian ilmiah (*scientific inquiry*) yang didasari oleh filsafat *logical positivism* yang beroperasi dengan aturan-aturan yang ketat mengenai logika, kebenaran, hukum-hukum, dan prediksi (Danim, 2002:63). Fokus penelitian kuantitatif diidentifikasi sebagai proses kerja yang berlangsung secara ringkas, terbatas dan memilah-milah permasalahan menjadi bagian yang dapat diukur atau dinyatakan dalam angka-angka.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu unsur penelitian yang memberikan gambaran bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan sebagai suatu petunjuk pelaksanaan dalam mengukur variabel dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari : 3 (Tiga) variabel bebas (X) yaitu Kedisiplinan (X₁), Motivasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₃) serta memiliki 1 (satu) variabel terikat (Y) yaitu Prestasi Kerja.

Hasibuan dalam Malayu (2010) mengatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2012:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2010:141). Khaerul Umam (2010:192) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Bappeda Bojonegoro yang terletak di Lokasi. Jl. P. Mas Tumapel 01 Gedung Pemkab Lt. 4 Bojonegoro 62111.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2013:65) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda Bojonegoro yang berjumlah 39 orang.

Sugiyono (2013:65) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil Sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh pegawai Bappeda Bojonegoro yang dikurangi peneliti yaitu 38 yang selanjutnya disebut sebagai responden.

Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *sensus sampling*. *Sensus sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan cara sebagai berikut:

1. Menggunakan daftar pertanyaan (*kuesioner*) sebagai instrumen yang diberikan kepada responden. Menjelaskan isi pertanyaan dan cara menjawabnya sehingga seluruh responden mengerti tentang maksud pertanyaan tersebut.
2. Teknik Dokumentasi berupa data pendukung yang diperoleh dari Kantor Bappeda Bojonegoro yang berhubungan variabel dalam penelitian ini

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengestimasi pengaruh yang melibatkan dua variabel independent terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi yang menggunakan dua variable independent tersebut adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Prestasi kerja
(X ₁)	= Kedisiplinan
(X ₂)	= Motivasi
(X ₃)	= Kepuasan kerja
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien regresi
e	= error

2. Analisis Determinasi (r²)

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui besarnya persentase (kontribusi) variabel yang diteliti yaitu variabel bebas Kedisiplinan (X₁) Motivasi (X₂) dan

Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y). Rumus untuk menentukan besarnya koefisien Determinasi (D) adalah $D = r^2 \cdot 100\%$.

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis 1

Untuk membuktikan hipotesis I maka menggunakan Uji F. pengujian Uji F ini dimaksudkan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan, dengan membandingkan Fhitung (F_h) dengan Ftabel (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. Nilai sig < 0,05 \rightarrow probabilitas kesalahan kurang 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan
2. Nilai sig > 0,05 \rightarrow probabilitas kesalahan lebih dari 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti bahwa variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan.

b. Hipotesis 2

Guna membuktikan kebenaran hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran regresi parsial Nilai sig < 0,05 \rightarrow probabilitas kesalahan kurang 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel-variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikatnya dan sebaliknya bila Nilai sig > 0,05 \rightarrow probabilitas kesalahan lebih dari 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas kurang mampu menjelaskan variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja pegawai (Y), Kedisiplinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan kerja (X_3) sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kedisiplinan	38	2.67	5.00	3.8161	.57336
Motivasi	38	3.25	4.75	4.1579	.34101
Kepuasan kerja	38	2.75	5.00	3.7237	.53521
Prestasi kerja	38	3.00	4.75	3.9276	.33846
Valid N (listwise)	38				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Dari data tersebut dapat diketahui variabel Kedisiplinan memiliki nilai mean sebesar 3.8161, variabel Motivasi memiliki nilai mean sebesar 4.1579, variabel Kepuasan kerja memiliki nilai mean sebesar 3.7237 dan variabel prestasi kerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.9276. Untuk skala penilaian nilai mean pada masing-masing variabel, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Kategori Interval

0,00 - 1,80	Tidak baik
1,81 - 2,60	Kurang baik
2,61 - 3,40	Cukup baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat baik

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel kedisiplinan dalam kategori baik, variabel motivasi dalam kategori baik, kepuasan kerja dalam kondisi baik dan variabel prestasi kerja pegawai juga dalam kategori baik.

Setelah mengetahui hasil penelitian statistik diskriptif, selanjutnya menguji hipotesis yang menyatakan bahwa kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai digunakan analisis dengan uji F yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis of Varians (ANOVA)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	3.455	3	1.152	50.013	.000 ^a
Residual	.783	34	.023		
Total	4.238	37			

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 50.013 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 artinya bahwa kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Diduga ada pengaruh signifikan kedisiplinan, kepuasan kerja dan motivasi secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Bappeda Bojonegoro diterima.

Besarnya kontribusi pengaruh kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.903 ^a	.815	.799	.15176

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0.815 atau sebesar 81.5% Artinya bahwa sebesar 81.5% prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 18.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar peneltian ini.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai digunakan analisis dengan uji t yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi dengan Menggunakan SPSS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.126	.320	
	Kedisiplinan	.260	.063	.441
	Motivasi	.665	.077	.670
	Kepuasan kerja	.011	.069	.018

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana yang dirangkum dalam tabel 4.17 diatas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 0.126 + 0.260 (X_1) + 0.665 (X_2) + 0.011 (X_3) + e$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 0.123 mengandung makna bahwa apabila tidak ada kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja serta variabel lain, maka tingkat prestasi kerja pegawai sebesar 0.123 satuan.

Nilai 0.260 menunjukkan bahwa apabila ada kenaikan pada kedisiplinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar Nilai 0.260 satuan. Nilai 0.665 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar Nilai 0.665 satuan dan Nilai 0.011 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam kepuasan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar Nilai 0.011 satuan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai dapat juga dilihat dari tabel dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Uji-t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.395	.695
	Kedisiplinan	4.110	.000
	Motivasi	8.656	.000
	Kepuasan kerja	.161	.873

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas perhitungan regresi Uji-t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung untuk kedisiplinan sebesar 4.110 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05), maka kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Nilai t hitung untuk motivasi sebesar 8.656 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05) maka motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja pegawai.

3. Nilai t hitung untuk kepuasan kerja sebesar 0.161 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.873 karena nilai signifikansi 0.873 (lebih besar dari 0,05) maka kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
4. Karena variabel kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bappeda Bojonegoro ditolak.

Pembahasan

Hasil pengujian deskriptif statistik bahwa variabel kedisiplinan dalam kondisi baik, variabel motivasi dalam kondisi baik, serta variabel kepuasan kerja dalam kondisi baik lalu variabel prestasi kerja pegawai dalam kondisi baik, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan, motivasi, kepuasan dan prestasi kerja dalam kondisi baik Di kantor Bappeda Bojonegoro.

Berdasarkan analisis data dapat dijelaskan bahwa variabel kedisiplinan, motivasi dan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Di kantor Bappeda Bojonegoro. Apalagi bila dilihat dari Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0.815 atau sebesar 81.5% Artinya bahwa sebesar 81.5% prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 18.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dengan demikian apabila kedisiplinan, motivasi dan kepuasan secara simultan mengalami peningkatan, maka akan prestasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro juga akan mengalami peningkatan. Begitu juga sebaliknya apabila kedisiplinan, motivasi dan kepuasan secara simultan mengalami penurunan, maka akan prestasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Indikator Kedisiplinan dalam penelitian ini meliputi disiplin waktu, disiplin peraturan dan berpakaian, disiplin tanggung jawab kerja yang mendapat jawaban baik dari responden. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Wahyuni, dkk (2014) yang menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien regresi bertanda positif menandakan pengaruh yang searah, dengan kata lain disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja. Begitu juga hasil penelitian dengan penelitian Franco, *et al* (2015) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa apabila ada peningkatan pada disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro. Begitu juga sebaliknya, apabila ada penurunan pada disiplin kerja maka akan menurunkan prestasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro.

Berdasarkan hasil analisis data secara parsial variabel motivasi kerja juga mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro. Indikator motivasi dalam penelitian ini meliputi keinginan untuk hidup, keinginan untuk suatu posisi, keinginan akan kekuasaan dan keinginan akan pengakuan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yatipai dkk (2015) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa

apabila ada peningkatan pada motivasi kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro. Begitu juga sebaliknya, apabila ada penurunan pada motivasi kerja maka akan menurunkan prestasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel kepuasan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Handayani, dkk. (2017) yang menyebutkan bahwa kepuasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat disebabkan karena pegawai sudah merasa puas dengan pekerjaan yang member peluang kepada pegawai untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya secara maksimal. Penghargaan yang diterima pegawai juga sudah dirasa sesuai adil, tidak ambigu, dan selaras dengan apa yang diharapkan oleh pegawai, kondisi lingkungan juga sudah mendukung pegawai dalam bekerja dan hubungan interpersonal pegawai juga sudah terjalin dengan baik. Oleh sebab itu apabila kepuasan pegawai ditingkatkan tidak akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kondisi kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro dalam kategori baik.
2. Secara simultan Kedisiplinan, Motivasi dan Kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro.
3. Secara parsial hanya variabel Kedisiplinan dan Kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro, sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan pada uraian diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kedisiplinan dan Motivasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro perlu ditingkatkan lagi karena kedua variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Kedisiplinan dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, antara lain dengan meningkatkan disiplin waktu kerja pegawai, meningkatkan disiplin terhadap peraturan dan cara berpakaian di lingkungan kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan, dan lain sebagainya.
3. Motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui meningkatkan keinginan pegawai untuk menjalani rutinitas hidup bekerja di kantor Bappeda Bojonegoro, meningkatkan keinginan pegawai untuk menempati posisi jabatan dan kekuasaan tertentu, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa. Sofyan Cikmat & Haryono. Jakarta: Elex Media Computindo.
- As'ad, M. 2010. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty
- Azhar. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerjakaryawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan*. Skripsi. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Dharma, Surya, 2010, *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron. 2010. *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Handayani et.al. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bumi Karsa Makassar*. Jurnal Riset Edisi Xv. Vol.3, No.004.
- Handayani, Henny, Manr, A. Arifuddin, dan Manrapi, Ramli. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi kerja pada PT Bumi Karsa Makassar*. Jurnal Riset Edisi XV Unibos Makassar Vol 3, No. 004. April 2017.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heller, Robert. 2010. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Khaerul, Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mar'at, Samsunuwiyati. 2009. *Psikologi Perkembangan*, Bandung : Rosda karya.
- Martoyo, Susilo, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2010. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gholia Indonesia.
- Payaman J. Simanjuntak, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Reza, A., Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,
- Robbins, P. Stephen. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke-1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B., 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wahyuni, W. Zuria, Machasin, dan Nuryanti. 2014. *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Pekanbaru*. Jom Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014.
- Yatipai, Theodora, Montolalu, John, dan Kaparang, S. Gerson. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kantor Pos Tipe C*. Jurnal Administrasi Bisnis, 2015.